

Муниципальное казенное учреждение «Спортивная школа» Дзержинского района»

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников трудового коллектива
МКУ «СШ Дзержинского района»
30.08.2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ «Спортивная школа
Дзержинского района»

И.И. Прохоровский

02.09.2019г.



Положение

**об урегулировании конфликта интересов работников
Муниципального казенного учреждения
«Спортивная школа Дзержинского района»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об урегулировании конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения «Спортивная школа Дзержинского района» (далее - Положение) устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Муниципального казенного учреждения «Спортивная школа Дзержинского района» (далее – Учреждение).
- 1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения.

В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

- 2.1. Под работниками Учреждения понимаются все работники Учреждения, действующие на основании трудового договора.
- 2.2. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Учреждения и (или) его работников;
- 2.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Учреждения или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения, действующих на основании трудового договора, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования.

5.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде (Приложение №1). Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.2. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов осуществляется строго в конфиденциальном порядке.

5.3. Поступившая информация тщательно проверяется лицами, ответственными за противодействие коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.4. Ответственный за противодействие коррупции может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Либо ответственный за противодействие коррупции может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения.

5.5. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

5.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей:

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- работники Учреждения должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих профессиональных обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения;
- работники Учреждения должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов директору Учреждения, либо лицу, ответственному за противодействие коррупции с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

7.1. Прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений осуществляется лицом, ответственным за противодействие коррупции, при участии директора Учреждения, начальника структурного подразделения, представителя трудового коллектива.

7.3. В течение 7 рабочих дней заинтересованным лицам выдаются письменные рекомендации по урегулированию конфликта интересов.

8. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

За несоблюдение Положения о конфликте интересов к работникам Учреждения могут быть применены меры дисциплинарного воздействия за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым законодательством.

**Приложение №1
к Положению
об урегулировании
конфликта интересов работников**

(ФИО работодателя) (наименование учреждения)
(ФИО работника, адрес, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ №_____ от «_____»_____20__г.
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

На основании Положения о конфликте интересов МКУ «Спортивная школа Дзержинского района», в соответствии с нормами Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" сообщаю: _____

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества)

(подпись)

(Ф.И.О., должность руководителя структурного подразделения)

Дата

(подпись)